

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 27 sierpnia 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił A. J. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na fakt, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zdaniem organu rentowego rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na wniosek ubezpieczonego, a nie z inicjatywy pracodawcy zostało zawarte w dniu 19 stycznia 2015 r. porozumienie stron, rozwiązujące umowę o pracę. Ponadto w treści decyzji wskazano, że na wymagane 40 lat okresów składkowych i nieskładkowych wnioskodawca udowodnił 38 lat, 3 miesiące i 17 dni.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył A. J. wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do spornego świadczenia. Skarżący podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie porozumienia pracownika z pracodawcą, które zostało zawarte w związku z przeprowadzaniem w zakładzie pracy - (...) S.A Centralny Zakład Spółki w W. (...) zainicjowanym przez pracodawcę. Faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę stanowiła restrukturyzacja zatrudnienia w spółce z przyczyn dotyczących zakładu pracy. (...) nie stanowił nic innego jak ofertę, którą pracodawca kierował do pracownika. Porozumienie stron rozwiązujące umowę o pracę zostało zawarte na wniosek pracownika jednakże fakt ten w ocenie ubezpieczonego nie może być interpretowany na równi z rozwiązaniem umowy o pracę z inicjatywy pracownika. (...) rozwiązania stosunku pracy zaistniała bowiem po stronie pracodawcy. Ubezpieczony podkreślił, że w wyniku podpisania porozumienia stron rozwiązującego stosunek pracy, pracodawca wypłacił mu należną zgodnie z przepisami z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odprawę pieniężną. Wobec powyższego w ocenie odwołującego się rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło zgodnie z przepisami przytoczonej ustawy.

Kolejną decyzją z dnia 30 września 2015 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił A. J. prawa do świadczenia przedemerytalnego z uwagi na fakt, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn dotyczących zakładu pracy, gdyż na wniosek ubezpieczonego a nie z inicjatywy pracodawcy zostało zawarte w dniu 19 stycznia 2015 r. porozumienie stron, rozwiązujące umowę o pracę. Niniejszą decyzją zmieniono decyzję z dnia 27 sierpnia 2015 r. w ten sposób, że organ rentowy uznał, iż ubezpieczony legitymuje się wymaganym do przyznania prawa do świadczenia przedemerytalnego okresem składkowym i nieskładkowym.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył A. J. wnosząc o jej zmianę i przyznanie prawa do spornego świadczenia.

W treści odwołania ubezpieczony wskazał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie leżała po stronie pracownika, a po stronie pracodawcy, który przeprowadzał proces restrukturyzacji zakładu pracy i miał na celu ograniczenie zatrudnienia pracowników.

W odpowiedziach na powyższe odwołania pełnomocnik organu rentowego wskazał, że ubezpieczony spełnił warunek co do legitymowania się odpowiednim stażem pracy (w przypadku ubezpieczonego wyniósł on 40 lat 10 miesięcy i 22 dni), ale rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło z inicjatywy pracodawcy lecz pracownika. Organ rentowy wniósł o łączne rozpoznanie spraw z odwołań wnioskodawcy od powyższych decyzji.

Na podstawie art. 219 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi połączył do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy o sygn. akt VIII U 2979/15 oraz VIII U 2673/15 i postanowił prowadzić je dalej pod sygn. akt VIII U 2673/15.

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

Ubezpieczony A. J. urodził się w dniu (...)

Ubezpieczony od dnia 20 marca 1989 r. do dnia 31 stycznia 2015 r. był zatrudniony w (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. ostatnio na stanowisku starszego rzemieślnika w pełnym wymiarze czasu pracy. (świadcstwo pracy k.6 - 6 odwrót plik I akt ZUS)

(...) S.A. w dniu 17 listopada 2014 r. podjęło uchwałę dotyczącą (...). Na podstawie tego został opracowany regulamin dobrowolnych odejść. §1 punkt 2 regulamin przewidywał, że celem wprowadzenia programu jest restrukturyzacja zatrudnienia u pracodawcy z jednoczesnym wprowadzeniem dodatkowych świadczeń dla pracowników rozwiązujących umowy o pracę w ramach Programu. Według §2 przepisy niniejszego programu miały zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przez pracodawcę. Przepisy programu nie miały zastosowania do pracowników, którzy na dzień wejścia w życie programu pozostawali w okresie wypowiedzenia umowy o pracę lub z którymi zawarto porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawca był podmiotem wyłącznie uprawnionym do oceny spełniania przez pracownika kryteriów objęcia Programem. Warunkiem skorzystania z Programu było złożenie przez pracownika wniosku o przystąpienie do programu. Przystąpienie do Programu stanowiło uprawnienie pracownika i było w pełni dobrowolne. Pracownik przystępował do Programu poprzez złożenie w nieprzekraczalnym terminie od dnia 29 grudnia 2014 r. do dnia 15 stycznia 2015 r. wniosku. W myśl §3 punkt 4 regulaminu złożenie wniosku przez pracownika było równoznaczne z jego nieodwołalną ofertą rozwiązania umowy o pracę w trybie porozumienia stron na zasadach określonych w Programie. Stosownie do §3 punkt 5 i 6 regulaminu pracodawca podejmował decyzję o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który złożył wniosek a decyzja ta miała charakter uznaniowy i leżała w wyłącznej kompetencji pracodawcy. Pracodawca mógł nie wyrazić zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w ramach programu w szczególności wtedy, gdy przemawiała za tym celowość dalszego zatrudnienia tego pracownika, uzasadniona względami organizacyjnymi lub ekonomicznymi leżącymi po stronie pracodawcy. Brak wyrażenia zgody przez pracodawcę na rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, który złożył wniosek nie stanowi podstawy do podnoszenia przez pracownika roszczeń z tego tytułu. Natomiast §3 punkt 11 przewidywał, że rozwiązanie umowy o pracę w ramach Programu następuje z przyczyn niedotyczących pracowników w rozumieniu ustawy z dnia z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.). Pracodawca w §3 punkt 12 zobowiązał się wskazać w indywidualnych świadectwach pracy pracowników, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z przyczyn niedotyczących pracownika zgodnie z przepisami ustawy z dnia z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Regulamin (...) został podpisany przez dyrektora zakładu w dniu 28 listopada 2014 r. (uchwała Zarządu (...) S.A. z 17 listopada 2014 r. k. 4, regulamin z 28 listopada 2014 r. k. 9-11)

Na podstawie powyższego regulaminu zainteresowani pracownicy w określonym terminie składali wnioski o skorzystanie z (...). W przypadku pozytywnej decyzji pracodawcy z dniem 31 stycznia 2015 r. z tymi pracownikami następowało rozwiązanie umów o pracę. Celem programu była racjonalizacja zatrudnienia, bowiem zakład pracy miał problemy ekonomiczne związane ze spadkiem przychodów. Z (...) skorzystało 474 pracowników. Pracodawca pozostawił sobie możliwość wyrażenia zgody na rozwiązanie w tym trybie umowy po to, aby zatrzymać pracowników potrzebnych do funkcjonowania zakładu, w szczególności maszynistów pojazdów trakcyjnych. Zgody nie otrzymało około 30 – 40 pracowników. Na podstawie kolejnego programu dobrowolnych odejść z 2015 r. z zakładu pracy odeszło 104 pracowników. (zeznania świadka B. K. min.00:02:59 – 00:07:36 protokołu rozprawy z dnia 25 kwietnia 2016 r.)

A. J. w związku z dokonywanymi w zakładzie pracy przekształceniami liczył się z możliwością zwolnienia go z pracy. Z tej przyczyny ubezpieczony postanowiła wziąć udział w (...). (zeznania ubezpieczonego min.00:08:40 – 00:12:43 protokołu rozprawy z dnia 25 kwietnia 2016 r.)

W świadectwie pracy wystawionym przez (...) S.A wskazano, że rozwiązanie z ubezpieczonymi umów nastąpiło w drodze porozumienia stron na podstawie art.30§1 punkt 1 k.p. w zw. z art.10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wskazano, że rozwiązanie umowy nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. (świadectwo pracy k.6 – 6 odwrót plik I akt ZUS)

Ubezpieczony A. J. w dniu 4 lutego 2015 r. został zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. i uzyskał status osoby bezrobotnej. Od dnia 4 lutego 2015 r. pobierał z tego tytułu zasiłek dla bezrobotnych. (zaświadczenie k.8 plik I akt ZUS)

W okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych ubezpieczony nie odmówił bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. (zaświadczenie z dnia 14 sierpnia 2015 r. k. 8 plik I akt ZUS)

Ubezpieczony posiada okres składkowy i nieskładkowy w wymiarze przekraczającym 40 lat. (wykaz okresów składkowych i nieskładkowych k. 24-24 odwrót plik I akt ZUS)

W dniu 14 sierpnia 2015 r. i 4 września 2015 r. A. J. złożył wnioski o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. (wniosek k. 1-5 oraz wniosek k.14 plik I akt ZUS)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zawarte w aktach emerytalnych ZUS ubezpieczonego i oraz Uchwały Zarządu (...) S.A. z 17 listopada 2014 r. i Regulaminu (...) z 28 listopada 2014 r. oraz o zeznania świadka B. G. – (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W., zeznania ubezpieczonego.

Zeznania powołanego świadka mają tym większy walor dowodowy, że pochodzą od osoby, która zajmowała się w przedmiotowym zakładzie pracy sprawami pracowniczymi w spornym okresie zatrudnienia i korelują one z zeznaniami ubezpieczonego oraz dokumentami w postaci Uchwały Zarządu (...) S.A. z 17 listopada 2014 r. oraz Regulaminu z 28 listopada 2014 r., a nadto także świadectwami pracy ubezpieczonego, w którym wskazano, że rozwiązanie umów nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Świadek B. K. ma, jako przedstawiciel pracodawcy, pełną wiedzę na temat okoliczności i przyczyn rozwiązania z ubezpieczonym stosunku pracy, ponadto nie ma żadnego interesu w tym, by zeznawać na jego korzyść, gdyż jest dla niego osobą obcą. Stanowi tym samym wiarygodne źródło dowodowe. Podkreślić należy także, że zeznania przedmiotowego świadka nie zostały zasadnie podważone przez organ rentowy w toku procesu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego i poczynionych na jego podstawie ustaleń faktycznych, odwołanie ubezpieczonego jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do treści art.2 ust.1 punkt 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych z dnia 30 kwietnia 2004 roku (tekst jednolity Dz.U. z 2013 roku, poz. 170) prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99, poz. 1001), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn.

Stosownie zaś do treści art.2 ust.1 pkt 5, ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn. Natomiast art.2 ust.3 ww. ustawy, stanowi, że świadczenie przedemerytalne przysługuje osobie określonej w ust.1 po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna,

2) w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych,

3) złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w terminie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Stosownie do art.2 ust.1 pkt 29 lit. a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2015 roku, poz. 145 ze zm.), przez przyczyny dotyczące zakładu pracy należy rozumieć, między innymi, rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z przepisami o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub zgodnie z przepisami ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z tych przyczyn u pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

Przyczyny nie dotyczące pracowników wynikają z ustawy z 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jednolity Dz.U. z 2015 roku, poz. 192 ze zm.). Uważa się za nie przyczyny ekonomiczne, organizacyjne, produkcyjne lub technologiczne powodujące konieczność dokonania tzw. zwolnień grupowych przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. W wypadku pracodawcy zatrudniającego mniejszą ilość osób (do którego nie mają zastosowania przepisy ustawy z 13 marca 2003 roku) za „przyczyny dotyczące zakładu pracy” należy uważać takie same powody, jak wskazane powyżej. Jednoznacznie wskazuje na to określenie „z tych przyczyn” użyte w art.2 ust.1 pkt 29 lit. a ww. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 15 maja 2008 roku, III AUa 1567/07)

W niniejszym postępowaniu wobec spełnienia przez ubezpieczonego przesłanki dotyczącej legitymowania się okresem składkowym i nieskładkowym w wymiarze ponad 40 lat należało rozstrzygnąć, czy jego zatrudnienie ustało w skutek rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów ww. ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie treścią art.2 ust.1 pkt 5 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych okoliczność ta stanowi niezbędną przesłankę nabycia świadczenia przedemerytalnego.

Ustalenia dokonane w toku przedmiotowej sprawy uzasadniają zmianę zaskarżonych decyzji. Przeprowadzone postępowanie sądowe wykazało bowiem, że ubezpieczony spełnił wymagane przez ustawodawcę warunki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w cytowanym art.2 ust.1 pkt 5 oraz ust.3 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Z dniem 31 stycznia 2015 r. zakład pracy (...) S.A. Centralny Zakład Spółki w W. rozwiązał z ubezpieczonym stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były przyczyny ekonomiczne. Zakład Pracy przeprowadzał restrukturyzację zatrudnienia oraz zmiany organizacyjne. Przyczyną zmian było zmniejszenie przychodów spółki. W tym celu pracodawca zaproponował pracownikom program dobrowolnych odejść, który miał zmniejszyć skutki utraty pracy. Ubezpieczony przystąpił do zaproponowanego przez pracodawcę (...). Z treści regulaminu tego programu oraz zeznań świadka wynika jednoznacznie, że wybór pracowników do zwolnienia należał do pracodawcy. Ostateczną decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę podejmował zawsze zakład pracy, o czym następnie był informowany pracownik (powyższe wynika z treści §3 punkt 5 i 6 regulaminu). Z (...) skorzystało około 470 pracowników. Pracodawca nie wybrał wszystkich pracowników chętnych. Pracodawca pozostawił sobie możliwość wyrażenia zgody na rozwiązanie w tym trybie umowy, aby zatrzymać jedynie pracowników potrzebnych do funkcjonowania zakładu, tj. głównie pracowników zatrudnionych na stanowisku maszynistów pojazdów trakcyjnych. Zgody na rozwiązanie umowy o pracę nie otrzymało około 30 pracowników. W sytuacji, gdy nie skorzystała z programu wystarczająca liczba osób powstał kolejny program dobrowolnych odejść w czerwcu 2015 r. na mocy, którego rozwiązano umowę z kolejnymi 104 pracownikami. Stanowiska pracy pracowników zwolnionych były likwidowane.

Zatem w tym miejscu uznać należy, że ubezpieczony spełnił wszystkie wymagane przez ustawodawcę warunki do uzyskania prawa do świadczenia przedemerytalnego określone w art.2 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

Mając na względzie wymienione okoliczności Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art.477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżone decyzje i w punkcie 1 sentencji wyroku przyznał A. J. prawo do świadczenia przedemerytalnego od dnia 15 sierpnia 2015 roku, to jest od dnia następnego po dniu złożenia wniosku o świadczenie stosownie do treści art.7 ww. ustawy o świadczeniach przedemerytalnych.

ZARZĄDZENIE

1. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego z pouczeniem o prawie, terminie i sposobie złożenia apelacji.
2. Wypożyczyć pełnomocnikowi ZUS akta rentowe zobowiązując do zwrotu w razie złożenia apelacji.
3. Doręczyć pełnomocnikowi ZUS zapis protokołu rozprawy z 25 kwietnia 2016 r.

9 maja 2016 r.